

RECHTSPRAAK

Werkneemster die de vervaltermijn voor het aanvechten van een ontslag overschrijdt, verliest daarmee aanspraken op vernietiging van het ontslag en daaraan gekoppelde vergoedingen.*Feiten*

Werkneemster is sinds 21 juli 2025 in dienst van werkgever op basis van een mondeling overeengekomen arbeidsovereenkomst. Op 25 augustus 2025 heeft werkgever de arbeidsovereenkomst opgezegd met ingang van 25 augustus 2025. Werkneemster verzoekt de kantonrechter om vast te stellen dat het ontslag onrechtmatig is geschied, een oordeel te geven over de rechtsgeldigheid van de beëindiging van de arbeidsverhouding en werkneemster in het gelijk te stellen zonder toekenning van enige financiële vergoeding. Werkneemster heeft later haar verzoekschrift aangevuld met een vermeerdering van haar verzoek dat bestaat uit de veroordeling van werkgever tot betaling van achterstallig salaris, een vergoeding wegens onrechtmatig handelen, een vergoeding wegens financiële schade en een boete.

Oordeel

Werkneemster is niet-ontvankelijk in haar eerste verzoek. Het verzoek houdt verband met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en daarvoor geldt een vervaltermijn van twee maanden. Partijen zijn het erover eens dat werkgever de arbeidsovereenkomst per 25 augustus 2025 heeft opgezegd. Het verzoekschrift is ingediend op 24 november 2025. Dat is na afloop van de wettelijke vervaltermijn van twee maanden. Dit moet in beginsel leiden tot niet-ontvankelijkheid. In bijzondere omstandigheden kan echter een beroep van de verweerder op overschrijding van de verval- of verjaringstermijn volgens de Hoge Raad naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zijn. De gemachtigde van werkneemster heeft op de mondelinge behandeling aangevoerd dat hij niet op de hoogte was van deze vervaltermijn. Gemachtigde heeft verder aangevoerd dat de gemachtigde van werkgever hiervan wel op de hoogte was en zo heeft gehandeld dat de vervaltermijn voor werkneemster ongemerkt zou verstrijken. De kantonrechter volgt gemachtigde hierin niet. De kantonrechter ziet om die reden geen aanleiding om de vervaltermijn te passeren. Met het verstrijken van de vervaltermijn is overigens ook de eventuele aanspraak op een billijke vergoeding en de gefixeerde schadevergoeding komen te vervallen. Voor de aanspraak op achterstallig loon geldt het volgende. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever de stelling van werkneemster dat partijen een nettomaandloon van € 2.500 zijn overeengekomen, onvoldoende heeft weerlegd. Een verwijzing naar de loonspecificatie is daarvoor onvoldoende, aangezien deze is opgemaakt na de opzegging van de arbeidsovereenkomst en nadat het geschil tussen partijen is ontstaan. Werkgever heeft ervoor gekozen om een mondelinge

arbeidsovereenkomst aan te gaan met werkneemster. Daardoor zijn belangrijke onderdelen van een arbeidsovereenkomst, zoals het loon, het aantal te werken uren en wat voor soort arbeidsovereenkomst het betreft niet op papier dan wel elektronisch vastgelegd. Dit is ook in strijd met artikel 7:655 BW waarin de informatieplicht van de werkgever is opgenomen. De werkgever dient binnen een week na aanvang van de werkzaamheden bepaalde informatie over de arbeidsovereenkomst aan de werknemer te verstrekken. Door dit niet te doen is er uiteindelijk een loongeschil tussen partijen ontstaan. Dit komt voor rekening en risico van werkgever, omdat hij als werkgever duidelijke afspraken moet maken en die vervolgens (schriftelijk) dient vast te leggen. De kantonrechter zal het nog openstaande bedrag aan salaris toewijzen. Werkneemster is niet-ontvankelijk in haar laatste verzoeken (vergoeding wegens onrechtmatig handelen, een vergoeding wegens financiële schade en een boete) omdat zij geen concrete grondslag heeft aangevoerd voor die verzoeken. Haar gemachtigde heeft op de mondelinge behandeling medegedeeld de verdere invulling aan de kantonrechter over te laten. Dat is echter niet de bedoeling. Een partij dient zelf de grondslag aan te voeren en het verzoek deugdelijk te onderbouwen. Het verzoek tot betaling wegens onrechtmatig handelen door werkgever door het eenzijdig opzeggen van de arbeidsovereenkomst is te scharen onder de gefixeerde schadevergoeding. Het verzoek tot betaling wegens misleiding, schade en laster is te scharen onder de billijke vergoeding. Zoals eerder overwogen is de termijn hiervoor komen te vervallen. De kantonrechter overweegt ten overvloede, voor het geval het verzoek van werkneemster betrekking heeft op een immateriële schadevergoeding, dat het verzoek ook op die grond niet toewijsbaar is. Daarvoor zijn geen concrete gegevens aangevoerd waaruit kan volgen dat, in verband met de omstandigheden van het geval, psychische schade is ontstaan.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 03-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:7359

Zaaknummer: 12127573 \ AZ VERZ 26-16

Rechters: N.J.C. van Spronssen

Advocaten: mr. D.B. Bosman

Wetsartikelen: 7:681 BW, 7:686a BW, 7:655 BW, 7:677 BW en 7:672 BW